

**IKLIM ORGANISASI DAN PRESTASI KERJA:
KAJIAN DI JABATAN KEBAJIKAN MASYARAKAT NEGERI PAHANG**

**Projek Sarjana ini diserahkan kepada Fakulti Pengurusan Perniagaan,
Universiti Utara Malaysia sebagai memenuhi syarat keperluan
Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan)
Universiti Utara Malaysia**

Oleh

**NOR TIPAH BINTI MAJIN
2004**

©Nor Tipah Binti Majin, 2004. Hak Cipta Terpelihara

FAKULTI PENGURUSAN PERNIAGAAN

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

KEBENARAN MERUJUK

Kertas projek ini merupakan sebahagian dari keperluan bagi memenuhi syarat penganugerahan Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan) Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan UUM mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia atau Dekan Fakulti Pengurusan Perniagaan. Sebarang bentuk salinan dan catatan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat ke atas kertas projek ini. Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada sebahagian atau keseluruhannya hendaklah dipohon melalui:

Dekan Fakulti Pengurusan Perniagaan

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Darul Aman.

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti tahap persepsi kakitangan Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM) Negeri Pahang terhadap iklim organisasi dan tahap prestasi kerja mereka. Ia juga adalah untuk menentukan hubungan antara iklim organisasi dan prestasi kerja kakitangan JKM Pahang. Seramai 96 orang kakitangan JKM Pahang dari pelbagai kategori perkhidmatan telah menjadi responden kajian. Kajian menggunakan borang soal selidik berstruktur yang mengandungi 47 soalan sebagai peralatan kajian. Data yang dikumpul telah diuji dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 12.0. Teknik analisis deskriptif dan inferensi seperti *t-test*, ANOVA dan Korelasi Pearson digunakan untuk menguji sebanyak 6 hipotesis yang dibentuk. Dapatan kajian menunjukkan responden menganggap iklim organisasi JKM Pahang dan prestasi kerja pada tahap sederhana. Kajian juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan bagi persepsi kakitangan terhadap iklim organisasi berdasarkan ciri-ciri demografi seperti umur, jantina, status perkahwinan, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan. Iklim organisasi juga didapati tidak mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja. Berdasarkan penemuan kajian ini, beberapa implikasi dan cadangan dikemukakan bagi meningkatkan tahap iklim organisasi dan prestasi kerja kakitangan JKM Pahang.

ABSTRACT

This study was conducted to determine the level of organizational climate perceived and job performance among the staff of Pahang Social Welfare Department. It was also conducted to determine the nature of relationship between organizational climate perceptions and job performance among the staff. A total of 96 respondents consisting of all scheme of services were selected. This study used structured questionnaire comprising 47 questions as a research instrument. The data collected were analyzed using Statistical Package for Social Science (SPSS) version 12.0. software program. Statistical analysis techniques such as t-test, ANOVA and Pearson correlation test were used to test 6 hypotheses. The findings showed that the respondents perceived the level of organizational climate and job performance as moderate. Result also showed that there was no significant difference in organizational climate perceived based on demographic characteristics such as age, gender, marital status, education level and length of service. It also found that there was no relationship between organizational climate perceived and job performance. Based on this study, implications and recommendations were suggested to enhance the level of organizational climate and job performance at Pahang Social Welfare Department.

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, bersyukur saya ke hadrat Allah S.W.T. kerana dengan limpah kurnia dan keizinanNya dapat saya menyempurnakan kertas projek ini sebagai memenuhi syarat penganugerahan Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan) dalam tempoh masa yang ditetapkan.

Saya juga ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada Dr. Haji Abdullah bin Haji Abd Ghani, selaku penyelia yang banyak memberi sumbangan idea, tunjukajar, nasihat dan bimbingan bagi menjayakan kertas projek ini. Saya merasa sungguh bangga berada di bawah penyeliaan beliau yang sentiasa memberi pertolongan dan kerjasama.

Ucapan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih juga kepada Profesor Madya Dr. Abdul Jumaat bin Mahajar, Dekan Fakulti Pengurusan Perniagaan, Profesor Madya Dr. Haji Abu Bakar bin Haji Hamed dan semua pensyarah UUM yang telah banyak menyumbang masa dan tenaga serta berkongsi ilmu pengetahuan sepanjang program Sarjana Sains (Pengurusan) dijalankan.

Penghargaan dan terima kasih juga kepada pihak Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA), Pengarah dan semua kakitangan INTAN terutama Tn. Hj. Kamudin bin Jalil, Ketua

Unit Kuantitatif, En. Ooi Seong Kang, Penyelaras Projek Kanan dan semua pensyarah INTAN yang banyak membantu saya sepanjang mengikuti program di INTAN.

Saya juga ingin mengambil kesempatan untuk merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada Dato' Shamsiah Abd Rahman, Ketua Pengarah Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia, Tn. Hj. Bakar bin Mamat, Pengarah Jabatan Kebajikan Negeri Pahang di atas kebenaran yang diberikan kepada saya bagi mengikuti program Sarjana Sains (Pengurusan) dan turut memberi kebenaran membuat kajian di Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Pahang. Ucapan terima kasih juga kepada semua kakitangan JKM Pahang yang telah memberi kerjasama melengkapkan borang soal selidik yang disediakan.

Penghargaan paling istimewa buat kedua ibu bapa dan keluarga tercinta, Pn. Hajjah Aishah dan Allahyarham En. Majin kerana telah banyak berkorban masa dan tenaga sehingga saya berjaya ke tahap ini.

Akhir sekali, ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua rakan-rakan Program Diploma Sains (Pengurusan)/ Sarjana Sains (Pengurusan) UUM/INTAN yang banyak membantu menyempurnakan kertas projek ini. Semoga Allah S.W.T. membalas segala jasa yang telah diberikan.

Nor Tipah Majin,

Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Pahang.

ISI KANDUNGAN

Tajuk	Muka Surat
Kebenaran Merujuk Tesis	i
Abstrak (Bahasa Malaysia)	ii
Abstract (Bahasa Inggeris)	iii
Penghargaan	iv
Isi Kandungan	vi
Senarai Jadual	x
Senarai Rajah	xiii

BAB I PENGENALAN

1.1. Pendahuluan	1
1.2. Penyataan Masalah	3
1.3. Persoalan Kajian	8
1.4. Objektif Kajian	9
1.5. Kepentingan Kajian	9
1.6. Skop Kajian	10
1.7. Limitasi Kajian	10
1.8. Penggunaan Istilah	11
1.9. Kesimpulan	15

BAB II SOROTAN KARYA

2.1.	Pendahuluan	16
2.2.	Definisi dan Konsep Iklim Organisasi	16
2.3.	Dimensi Iklim Organisasi	20
2.4.	Kajian-kajian Iklim Organisasi	24
2.5.	Konsep Persepsi	31
2.6.	Prestasi Kerja	32
2.7.	Penilaian Prestasi Kerja	34
2.8.	Dimensi Iklim Organisasi dalam Kajian	37
2.9.	Kerangka Teoritikal Kajian	42
2.10.	Kesimpulan	44

BAB III METODOLOGI KAJIAN

3.1.	Pendahuluan	45
3.2.	Rekabentuk Kajian	45
3.3.	Hipotesis Kajian	46
3.4.	Lokasi Kajian	48
3.5.	Populasi dan Sampel Kajian	48
3.6.	Peralatan Kajian	49
3.6.1.	Pemeringkatan Skor Tahap Iklim Organisasi dan Iklim Organisasi	52

3.7.	Kajian Rintis	55
3.8.	Kaedah Pengumpulan Data	56
3.9.	Kaedah Analisis Data	57
3.10.	Kesimpulan	58

BAB IV PENEMUAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.1.	Pendahuluan	59
4.2.	Analisis Statistik Deskriptif	59
4.2.1.	Ciri-ciri Demografi	60
4.2.2.	Skor Pembolehubah Kajian	63
4.2.3.	Analisis Persepsi Responden terhadap Iklim Organisasi	63
4.2.4.	Analisis Persepsi Responden terhadap Dimensi Iklim Organisasi	64
4.2.5.	Analisis Silang (Crosstabulation) Hubungan antara Ciri-ciri Demografi dan Iklim Organisasi	66
4.2.6.	Analisis Tahap Prestasi Kerja Responden	70
4.2.7.	Analisis Silang (Crosstabulation) Hubungan antara Ciri-ciri Demografi dan Prestasi Kerja	70
4.3.	Analisis Statistik Inferensi	74
4.3.1.	Hubungan Ciri-ciri Demografi dengan Iklim Organisasi	75
4.3.2.	Hubungan Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja	88

4.4.	Perbincangan Kajian	89
4.4.1.	Tahap Iklim Organisasi	90
4.4.2.	Tahap Prestasi Kerja	91
4.4.3.	Hubungan Persepsi terhadap Iklim Organisasi berdasarkan Ciri-ciri Demografi	92
4.4.4.	Hubungan Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja	95
4.5.	Kesimpulan	97

BAB V CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1.	Pendahuluan	98
5.2.	Ringkasan Kajian	98
5.3.	Rumusan Penemuan Kajian	99
5.4.	Implikasi Kajian	102
5.5.	Cadangan	103
5.6.	Kesimpulan	104

BIBLIOGRAFI	105
--------------------	-----

LAMPIRAN

A	Borang Soal Selidik	111
B	Surat Memohon Kebenaran	117

SENARAI JADUAL

Jadual	Tajuk	Muka Surat
Jadual 3.1	Jumlah Kakitangan JKM Pahang sehingga Jun 2004	49
Jadual 3.2	Skala Likert bagi Item Persepsi Iklim Organisasi	51
Jadual 3.3	Skala Likert bagi Item Prestasi Kerja	52
Jadual 3.4	Skor Tahap Iklim Organisasi	53
Jadual 3.5	Skor Tahap Dimensi Iklim Organisasi	54
Jadual 3.6	Skor Tahap Prestasi Kerja	54
Jadual 3.7	Jumlah Pemulangan Borang Soal Selidik	57
Jadual 4.1	Taburan Responden Mengikut Umur	60
Jadual 4.2	Taburan Responden Mengikut Jantina	61
Jadual 4.3	Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan	61
Jadual 4.4	Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	62
Jadual 4.5	Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	62
Jadual 4.6	Taburan Skor Pembolehubah Kajian	63
Jadual 4.7	Taburan Persepsi Responden Terhadap Iklim Organisasi	64
Jadual 4.8	Taburan Persepsi Responden Terhadap Dimensi Iklim Organisasi	65
Jadual 4.9	Tahap Iklim Organisasi Mengikut Umur	66
Jadual 4.10	Tahap Iklim Organisasi Mengikut Jantina	67
Jadual 4.11	Tahap Iklim Organisasi Mengikut Status Perkahwinan	68
Jadual 4.12	Tahap Iklim Organisasi Mengikut Tahap Pendidikan	68

Jadual 4.13	Tahap Iklim Organisasi Mengikut Tempoh Perkhidmatan	69
Jadual 4.14	Tahap Prestasi Kerja Responden	70
Jadual 4.15	Tahap Prestasi Kerja Mengikut Umur	71
Jadual 4.16	Tahap Prestasi Kerja Mengikut Jantina	72
Jadual 4.17	Tahap Prestasi Kerja Mengikut Status Perkahwinan	72
Jadual 4.18	Tahap Prestasi Kerja Mengikut Tahap Pendidikan	73
Jadual 4.19	Tahap Prestasi Kerja Mengikut Tempoh Perkhidmatan	74
Jadual 4.20	Ujian-t bagi Persepsi Kakitangan terhadap Iklim Organisasi berdasarkan Faktor Jantina	76
Jadual 4.21	Ujian-t bagi Persepsi Kakitangan terhadap Dimensi Iklim Organisasi berdasarkan Faktor Jantina	77
Jadual 4.22	Ujian-t bagi Persepsi Kakitangan terhadap Iklim Organisasi berdasarkan Faktor Status Perkahwinan	78
Jadual 4.23	Ujian-t bagi Persepsi Kakitangan terhadap Dimensi Iklim Organisasi berdasarkan Faktor Status Perkahwinan	79
Jadual 4.24	Ujian ANOVA bagi Persepsi Kakitangan terhadap Iklim Organisasi berdasarkan Faktor Umur	80
Jadual 4.25	Ujian ANOVA bagi Persepsi Kakitangan terhadap Dimensi Iklim Organisasi berdasarkan Faktor Umur	81
Jadual 4.26	Ujian Post Hoc bagi Persepsi Kakitangan terhadap Dimensi Tanggungjawab berdasarkan Faktor Umur	82

Jadual 4.27	Ujian ANOVA bagi Persepsi Kakitangan terhadap Iklim Organisasi berdasarkan Faktor Tahap Pendidikan	83
Jadual 4.28	Ujian ANOVA bagi Persepsi Kakitangan terhadap Dimensi Iklim Organisasi berdasarkan Faktor Tahap Pendidikan	84
Jadual 4.29	Ujian Post Hoc bagi Persepsi Kakitangan terhadap Dimensi Ganjaran berdasarkan Faktor Tahap Pendidikan	85
Jadual 4.30	Ujian ANOVA bagi Persepsi Kakitangan terhadap Iklim Organisasi berdasarkan Faktor Tempoh Perkhidmatan	86
Jadual 4.31	Ujian ANOVA bagi Persepsi Kakitangan terhadap Dimensi Iklim Organisasi berdasarkan Faktor Tempoh Perkhidmatan	87
Jadual 4.32	Ujian Korelasi Antara Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja.	89

SENARAI RAJAH

No Rajah	Tajuk	Muka Surat
Rajah 1	Kerangka Teoritikal Kajian	43

BAB I

PENGENALAN

1.1. Pendahuluan

Organisasi merupakan satu unit sosial yang dibentuk bagi membolehkan manusia berusaha secara kolektif untuk mencapai matlamat yang dikongsi bersama. Setiap organisasi berfungsi memberi perkhidmatan sebaik mungkin sebagai tanggungjawab terhadap masyarakat. Menurut Mumtaz, Norasiken dan Norhayati (2002), dalam organisasi terdapat hubungan antara manusia, penggunaan tempat dan ruang, pembentukan struktur pentadbiran, pengaliran maklumat, perlaksanaan sistem arahan dan peraturan. Sebagai satu unit sosial, organisasi terbahagi kepada dua elemen utama iaitu suasana dalaman dan luaran. Suasana dalaman merujuk kepada iklim organisasi yang terdiri dari elemen-elemen fizikal, teknologi, ekonomi, politik dan sosial. Manakala suasana luaran adalah suasana yang menentukan nilai, sikap dan tingkahlaku pekerja dalam organisasi.

Matlamat organisasi adalah untuk mewujudkan iklim organisasi yang positif, persekitaran kerja yang mendorong dan menggalakkan kakitangan untuk meningkatkan prestasi perkhidmatan dan imej jabatan. Pekerja merupakan aset yang penting dalam mengendalikan sesebuah organisasi ke arah mencapai

The contents of
the thesis is for
internal user
only

BIBLIOGRAFI

- Ab. Aziz Yusof (2001). *Penilaian Prestasi: Konsep dan Pelaksanaan*. Universiti Utara Malaysia.
- Abdullah Hj. Ahmad Badawi (2004). *Ke arah Perkhidmatan Awam yang Bertaraf Dunia*. INTAN.
- Ahmad Mahzan Ayob (2002). *Kaedah Penyelidikan Sosio Ekonomi*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ahmad Sarji Abdul Hamid (1991). *Perkhidmatan Awam yang Berkualiti dari Perspektif Ahmad Sarji Abdul Hamid*. INTAN.
- Ahmad Sarji Abdul Hamid (1994). *Wawasan Pentadbiran Awam Malaysia*. INTAN.
- Alauddin Sidal (2002). *Dorongan Dalam Organisasi*. Siri Pengurusan INTAN.
- Ahmad Shukri Mohd Naim (2002). *Tingkah laku Organisasi: Pengenalan Tingkah laku Individu*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Berita Harian, 22 Oktober, 2002.
- Campbell, J.P., & Beuty, E.E. (1971). *Organizational Climate: Its Measurement and Relationship to Work Group Performance*, paper presented at American Psychological Association Annual Conference, Washington DC.
- Campbell, J. P., Dunette, M.D., Lawler III E.E., & Weick, K.E. (1970). *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness*: Mc Graw-Hill.
- Carnoll, S.J. & Schneider, C.E. (1982). *Performance Appraisal and Review System: The Identification, Measurement and Development of Performance in Organization*.
- Connor, P.E. (1984). *Organizations: Theory and Design*. In Dubrin, A.J. *Foundation of Organizational Behavior: An Applied Perspective*: Prentice Hall.
- Daley, D. (1992). *Performance Appraisal in the Public Sector*. Westport: Quorum Books.
- Davis, J.A. (1971). *Elementary Survey Analysis*. Prentice Hall.

- Davis, K. (1981). *Human Behavior at Work. Organizational Behavior*, 6th Edition; Mc Graw Hill.
- Denison (1990). *In The International Handbook of Organizational Culture and Climate*, Editor Cary L. Cooper, Sue Cartwright dan P. Christopher Early, (2001): John Wiley and Sons Ltd.
- Dessler, G. (1995). *Managing Organizational In an Era of Change*: Dryden Press.
- Doraisamy Devadoss (1993), *Organizational Climate and Job Performance: A Case Study in the Employees Services Department of the Employees Provident Fund Boards*. Thesis M.P.A. University Malaya.
- Dubrin, A.J. (1984). *Foundation of Organizational Behavior: An Applied Perspective*: Prentice Hall.
- Dzulkipli Sipon (1996). *Iklim Organisasi dan Perkaitannya dengan Prestasi Kerja Pegawai Perunding Perbadanan Produktiviti Negara (NPC)*. Tesis Master Sains, Universiti Pertanian Malaysia.
- Forehand, G.A. & Gilmer, B.V.H. (1964). Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior. *Psychology Bulletin*. (62) : 361-382.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. & Donnely Jr. J.H. (1979). *Organizational: Behavior, Structure, Process*, 3rd Edition. Plano Tex Business Publication, 526.
- Harian Metro, 28 September 2004.
- Hellriegel, D. & Slocum Jr. J.W. (1974). Organizational Climate: Measure, Research and Contingencies. *Academy of Management Journal*. (17): 256.
- Henderson, R.I. (1984). *Practical Guide to Performance Appraisal*: Prentice Hall.
- Hunsaker, P.H. & Cook, C. W. (1986). *Managing Organizational Behavior*: Addison-Westly Publishing Co.
- Huse, E.F. & Bowditch, J.C. (1977). *Behavior in Organization: A system Approach to Managing*. : Adison Wesley Publishing Co.
- Ishak Mad Shah (2002), *Pengenalan Psikologi Industri dan Organisasi*: Universiti Teknologi Malaysia, Sekudai.

- Ivanchevich, J.M., Szilagyi, A.D. Jr, & Wallace, M.J. Jr. (1977). *Organizational Behavior and Performance*: Goodyear Publishing Co.
- Jamaluddin Hj. Ahmad Damanhuri (2003). Sistem Saraan Malaysia: Menerajui Perubahan dalam Perkhidmatan Awam, *Journal Pengurusan Awam*, Jabatan Perkhidmatan Awam.
- Kane, J.S. & Lawler, E.E. (1979). Performance Appraisal Effectiveness: Its Assessment and Determinants. *Research in Organizational Behavior*, 1:425-478.
- Latham, G.P. & Scott, R.R. (1975). *Defining Productivity in Behavioral Terms*. Tacoma, WA: Weyerhaeuser Co.
- Lawler, E.E., Hall, D.T. & Oldham, G.R. (1974). Organizational Climate: Relationships to Organizational Structure, Process and Performance. *Organizational Behavior and Human Performance*.(II):139-155.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: Mc Graw-Hill Book.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. New York: Mc Graw-Hill Book.
- Likert, R. & Likert, J.G. (1976). *New Way of Managing Conflict*. New York: Mc Graw-Hill.
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Cambridge, MA: Harvard Business School, Division of Research.
- Lussier, R.N. (2002). *Human Relations In Organization, Applications and Skill Building*, 5th Edition: Mc Graw Hill.
- Luthans, F.(2002). *Organizational Behavior*. 9nd Edition: Mc Graw Hill.
- Mahd Ishak Abdul Aziz (1989). *Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja: Satu Kajian Mengenai Pegawai di Jabatan Perdana Menteri*, Tesis M.P.A. Universiti Malaya.
- Marrow, A., Bowers, D. & Seashore, S. (1967). *Management by Participation*. New York: Harper and Row.
- Mill, R.C. (1988). Upping the Organization-Enhancing Employee Performance through an Improved Work Climate. In A. Dale Timpe (Ed.) *Performance. The Art and Science of Business Management*: Kend Publication.

- Mohd Abu Bakar bin Marzuki (1998). *Disiplin Organisasi Pembelajaran dalam Organisasi Sektor Awam Negeri Sarawak di kawasan Kuching dan Perkaitan dengan Iklim Organisasi*. Tesis Sarjana Sains (Pembangunan Sumber Manusia). Universiti Pertanian Malaysia.
- Mohd Ali Roshidi Ahmad (1998). *Pengaruh Iklim Organisasi ke atas Kepuasan Kerja Guru-guru Sekolah Menengah: Kajian Kes di Daerah Padang Terap*. Tesis Sains Sosial, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohd Khalil Mohd Yusoff@Majid (1991). *Iklim Organisasi dan Hubungannya dengan Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja*. Sarjana Sains (Pembangunan Sumber Manusia), Universiti Malaysia Sarawak.
- Moorhead, G. & Griffin, R.W. (1998). *Organizational Behavior: Managing People and Organizational*: Houghton Mifflin Co.
- Mumtaz Began, Norasiken Bakar & Norhayati Ismail (2002). *Kualiti Dalam Pengurusan Sumber Manusia*: Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Nunally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*, New York: Mc Graw Hill.
- Ong Boon Puah (1997). *Organizational Climate and Teachers Job Satisfaction In Residential and Non Residential Schools*. Tesis Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia.
- Payne, R.L & Pugh, D.S. 1976). Organization Structure and Climate in Dunette, M.D. ed,. *Handbook of Organizational and Industrial Psychology*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Poon, M.L. (1994). *Pengurusan Sumber Manusia*: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Poon, M.L. & Raja Azimah Raja Omar Ainuddin (1986). The Relationship between Perceived Organizational Climate and Job Satisfaction: A Study on Production Operation of a Car Manufacturing. *Jurnal Pengurusan* (8) 3-16.
- Porter, L.W. & Lawler E.E. (1968). *Management Attitudes and Performance*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Pitts, C. (1995). *Achieving Business Success Through Reward and Recognition*: Mc Graw Hill.
- Pritchard, R.D. & Karasick, B.W. (1973). The Effect of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance* (9) : 126-146.

- Rohani Yin (1991). *Hubungan Nilai Kerja dengan Persepsi terhadap Pensiwaan*. Tesis Sains Sosial, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- R. Prabakaran (1998). *Iklm Organisasi dan Perkaitannya dengan Prestasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Ampang*. Tesis Master Sains, Universiti Pertanian Malaysia.
- Robbin, S.P. (1988). *Essential of Organizational Behavior*: Prentice Hall.
- Schneider, B. & Bartlett, C.J. (1968). Individual Difference and Organizational Climate in the Research Plan and Questionnaire Development. *Personnel Psychology*. Pp 323-324.
- Sharifah Noor Alhamid (1987). *An Assesment of the Organizational Climate of a Junior College and a Recommended Organization Development Programme*. Tesis Master Sains Pentadbiran Perniagaan, Universiti Malaya.
- Sirichai Chinatagul (1983). *A Survey of Organizational Climate of Secondary School in Bangkok, Thailand*. A dissertation submitted to the graduate faculty in partial of fulfill of the requirement for the degree of Ph.d.
- Steers, R.M. (1977). "Work Environment and Individual Behavior". *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*.
- Stringer, R.A. (2002). *Leadership and Organizational Climate*: Prentice Hall Series.
- Szilagy, A.D. & Wallace M. Jr. (1990). *Organizational Behavior and Performance*: Scott. Foresman and Co.
- Sekaran, U. (2003). *Research Method for Business*. New York: John Wiley and Sons.
- Utusan Malaysia, 10 September, 2004.
- Victor Cagampang (1998). *Perceived Organizational Climate, Job Satisfaction and Job Performance among Professional and Support Group of Bank Pertanian Malaysia in Sabah*. Tesis Master Sains, Universiti Pertanian Malaysia.
- Zaabar Mohd Zainal (1999). *Perkaitan antara komitmen Organisasi dan Iklm Organisasi*. Tesis Master Pembangunan Sumber Manusia, Universiti Pertanian Malaysia.

Zafir Mohd Makhbud & Fazilah Mohamad Hasan (2003). *Mengurus Sumber Manusia*: Utusan Publications and Distribution Sdn. Bhd.

Zainal Ariffin Ahmad (1998). *Perlakuan Organisasi*: Siri Pengurusan Fajar Bakti.